

# LE THEATRE PARTICIPATIF

## Un guide pratique pour la transformation positive des conflits



BURKINA FASO, NIGER ET TCHAD  
DECEMBRE 2016



# PREFACE

La montée de l'extrémisme violent en Afrique et au Sahel notamment (en raison des problèmes de développement, de dégradation de l'environnement, de la marginalisation politique et sociale, du crime organisé, ainsi que de la faiblesse de la gouvernance) a conduit certains pays à solliciter et à obtenir le soutien du Gouvernement Américain à travers la mise en place d'un projet dénommé « *Paix à travers le développement* » (PDev II). D'une durée de cinq (5) ans, allant de 2011 à 2016, le PDev II a couvert le Burkina Faso, le Niger, et le Tchad, et est mis en œuvre par l'ONG *International Relief and Development (IRD/Blumont)*, en partenariat avec *Equal Access International (EAI)*, *Search for Common Ground (SFCG)*, et *Salam Institute for Peace and Justice*. Il a aussi développé, au niveau national, des partenariats avec des ONG et des associations locales.

Afin d'atteindre ses objectifs, ce projet cible les communautés locales dont les jeunes, les organisations de la société civile, les leaders religieux et/ou communautaires (sans distinction d'âge ou de sexe), les radios de proximité, et les élus locaux dans le cadre de la gouvernance locale.

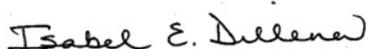
Aussi, le PDev II et ses partenaires ont-ils développé des initiatives novatrices, tissé des alliances et apporté des réponses face à l'extrémisme violent qui menace la stabilité et la paix sous régionales. On peut citer, entre autres, la contribution à des élections libres, transparentes et apaisées, la gestion et la prévention des conflits, la sensibilisation sur les conflits fonciers, le renforcement du civisme et de la gouvernance locale, la promotion du dialogue inter religieux, la production et la diffusion d'émission radiophonique de qualité adressée à la jeunesse, la formation des jeunes aux activités génératrices de revenu, etc.

A travers ces activités, le Projet a développé des modules et des manuels de formation pour ses cibles (radios communautaires, leaders religieux et coutumiers, jeunes, ... ). Et, c'est avec un grand plaisir que nous mettons à la disposition des partenaires ces guides et manuels élaborés dans l'unique dessein de servir à tout acteur ou à toute organisation désireuse de promouvoir la paix et de bâtir une résilience communautaire face à l'extrémisme violent.

C'est le lieu, ici, de remercier tous les partenaires — régionaux, internationaux, nationaux et communautaires — qui ont accompagné le projet dans cette œuvre pleine d'enseignements, de succès et de fierté partagée, afin de contribuer à l'émergence d'une véritable résilience communautaire dans les trois pays cibles.

Leader du consortium de mise en œuvre du PDev II, l'ONG américaine *International Relief and Development (IRD/Blumont)*, ainsi que ses partenaires de mise en œuvre, demeurent convaincus que les bons réflexes sont acquis et que les acteurs locaux des pays d'intervention du projet sauront cultiver et entretenir cette belle plante de la paix dont les graines ont été semées par le PDev II.

Avec tous mes remerciements,



Isabel Dillener  
Regional Project Director  
USAID/PDev II



# TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS .....	4
INTRODUCTION .....	5
OBJECTIFS DES MODULES.....	7
CONSEILS PREALABLES AUX FORMATEURS/TRICES .....	8
NOTE METHODOLOGIQUE.....	9
1. CONFLITS ET THEATRE PARTICIPATIF.....	11
Pourquoi le TPTC ?.....	12
Théâtre participatif pour la transformation des conflits.....	12
Transformation des conflits.....	13
Analyse d'un conflit.....	14
Positions et intérêts.....	14
La Transformation d'un conflit.....	16
2. LA COLLABORATION EST NOTRE OBJECTIF, PAS LE COMPROMIS.....	17
3. THEATRE PARTICIPATIF POUR TRANSFORMER DES CONFLITS.....	18
Les Etaps.....	18
Etape 1 : recueil de données .....	18
Etape 2 : mise en commun.....	21
Etape 3 : développement du scénario .....	21
Etape 4 : développement des personnages.....	23
Etape 5 : préparation du lieu de spectacle.....	26
Etape 6 : l'interaction avec le public .....	27
Etape 7 : le conducteur.....	28
4. LES INGREDIENTS POUR LA REUSSITE DU THEATRE PARTICIPATIF.....	30
La Communication.....	30
L'Ecoute active .....	30
La Pertinence .....	30
Style Attractif.....	31
5. UN BON COMEDIEN DU THEATRE PARTICIPATIF .....	32
6. IDENTIFICATION DU PUBLIC .....	33
7. LES RISQUES DU THEATRE PARTICIPATIF.....	34
8. COMMENT LE THEATRE PEUT-IL CONTRIBUER A LA PAIX ? .....	35
ANNEXES.....	36

*Cette publication a été rendue possible grâce à l'agence des États-Unis pour le développement international (United States Agency for International Development ou USAID). Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement les vues de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.*

# AVANT-PROPOS

Ce Guide est la résultante de la capitalisation de cinq (5) années d'expériences dans la mise en œuvre du Projet Paix à travers le Développement Phase II (PDev II) pour son volet amélioration et renforcement de la communication sociale paix sensible au sahel, à y confier à Search For Common Ground. Il fait ainsi suite à des diverses sessions de formations de formateurs et de coaching qui ont eu lieu durant la période d'exécution dudit projet.

Il a été préparé à l'attention des praticiens du Cinéma Mobile notamment les formateurs, les facilitateurs et animateurs du terrain. Il est conçu surtout pour servir d'aide-mémoire et du support à tous les acteurs tant au niveau national que communautaire, leur fournissant des principes et des exercices pratiques, participatifs et nécessaires afin que l'utilisateur puisse produire les résultats escomptés.

La rédaction de ce guide est basé sur les différentes leçons tirées lors des formations et des facilitations des projections pendant la mise en œuvre de ce projet au Sahel et, en tant que tel, il est biensûr loin d'être complet et parfait et pourrait alors être enrichi et modifié par les formateurs qui l'utiliseront.

La conception de ce manuel n'aura pas été possible sans la contribution sur tous les plans des personnes suivantes :

- Les jeunes bénéficiaires des activités de Search For Common Ground/PDev II et leurs formateurs pour leurs disponibilités et engagements ;
- Les formateurs des formateurs et consultants internationaux pour leurs soutiens technique et pédagogiques ;
- Les coordonnateurs de jeunesses pour leurs engagements auprès des jeunes et leurs sens de responsabilités ; et
- Toutes les personnes de bonnes volontés pour leurs accompagnements.

Je remercie aussi l'ensemble des acteurs de la paix qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce Guide.



Sophien Ben-Achour  
Sahel Team Leader Sahel  
Search for Common Ground  
USAID/PDev II

# INTRODUCTION

La jeunesse constitue « le fer de lance » de tout développement qui se veut « durable » et en ce sens elle est l'espoir et l'avenir de toute l'humanité. Pourtant, la situation des jeunes est aujourd'hui loin d'être reluisante particulièrement dans les pays en développement comme ceux du Sahel. La précarité des ressources naturelles et les grands défis du changement climatique, les crises d'emploi, le faible niveau de qualification et de formation professionnelle, le faible esprit d'innovation et de créativité sont autant d'obstacles qui renforcent la vulnérabilité des jeunes de cet espace. Ils les exposent surtout aux diverses menaces dont entre autres la recherche des gains faciles, la prise des drogues et autres stupéfiants, la tentation et les promesses piégées des mouvements extrémistes.

C'est pourquoi, conscient de cet état de fait, Le Projet Paix à travers le Développement phase II (PDev II) a accompagné, durant cinq(5) années de 2011 à 2016, les jeunes afin de contribuer à la création d'un espace d'épanouissement, de développement et de promotion de leurs besoins et aspiration et faire d'eux des véritables artisans de la paix et des agents du changement.

Le Projet Paix à travers le Développement phase II (PDev II), financé par l'Agence International de Développement des Etats-Unis (USAID) intervient dans la promotion de la paix et l'augmentation de la résilience communautaire dans le Sahel africain. Un groupe d'ONGs, sous l'impulsion de l'IRD a œuvré à travers une approche holistique et communautaire, à la réalisation de ces objectifs avec les organisations de la société civile locales, les leaders communautaires, les radios de proximité, les jeunes et les élus locaux dans le cadre de la gouvernance locale. Ce programme, au long de sa durée de vie, a permis la réalisation d'activités avec les différents bénéficiaires. Il a quatre objectifs stratégiques : (OS1) Renforcer la capacité des jeunes; (OS2) Accroître les voix modérées; (OS3) Renforcer la société civile; et (OS4) Renforcer la gouvernance locale.

Search For Common Ground (SFCG) ONG partenaire dans l'atteinte des objectifs de OSI avait pour rôle principal de renforcer « les capacités des jeunes » au niveau local et éventuellement accompagner ces derniers à planifier des activités dans leurs communautés. Selon leur pertinence en lien avec l'Extrémisme Violent, ces activités ont été soutenues par un mécanisme de subventions. L'approche de SFCG s'appuie sur les expériences de l'organisation en Afrique de l'Ouest et dans le monde. SFCG a également intégré les perspectives et atteinte des jeunes dans les activités des partenaires et organiser des foras de jeunes aux niveaux national et régional.

En effet, le renforcement et le développement du leadership des jeunes est l'un des axes stratégiques d'intervention de SFCG/PDEV II pour la mobilisation sociale et surtout la responsabilisation de la jeunesse dans la promotion de la paix, la culture de la non-violence et la lutte contre l'extrémisme violent. SFCG s'est attelé à renforcer le leadership d'un bon nombre de jeunes à travers des formations dans les trois(3) pays.

Conscient du fait que ces jeunes représentent une infime partie de la jeunesse et conscient de l'intérêt et de l'apport bénéfique de ses actions, SFCG a mis en place ce manuel basé sur les différentes expériences acquises pendant sa mise en œuvre du projet afin de permettre à d'autres bâtisseurs de la paix de contribuer et surtout de continuer les actions de PDevII.

Le but de ce manuel est surtout d'offrir aux jeunes leaders en tant que des vecteurs et facteurs du changement l'occasion de :

- participer en tant qu'acteur, à des prises de décisions pour le développement de leur localité ;
- acquérir des nouvelles compétences d'animations de groupe et d'assumer leurs rôles de leaders ;
- apporter leur contribution au programme pour le bénéfice des autres et de la communauté ;
- acquérir et/ou consolider un sentiment d'appartenance à un même groupe et d'avoir un même idéal ; et
- donner des outils aux jeunes pour la culture de la paix et la lutte contre l'extrémisme violent.

# OBJECTIFS DES MODULES

Ce manuel vise à fournir une ressource tangible aux jeunes artistes et artisans de la paix au Sahel sur l'utilisation du théâtre participatif comme outil de consolidation de la paix et de la cohésion sociale. Bien qu'il doive servir comme ressource technique pour les jeunes comédiens formés par le programme PDev II dans le théâtre participatif, il devrait également servir comme ressource pour les autres intéressés à en apprendre plus sur cet outil novateur ainsi.

Les modules de ce manuel de formation visent également à contribuer à des objectifs spécifiques ainsi. Ces objectifs sont les suivants :

- Permettre aux jeunes de devenir des médiateurs dans leurs propres communautés en utilisant à la fois des méthodes traditionnelles et modernes de résolution des conflits.
- Renforcer le rôle des jeunes dans la gestion des structures locales ou municipales en renforçant leurs connaissances et leurs compétences pour travailler dans le domaine de la paix et la résolution des conflits.
- Former le groupe de formateurs dans les techniques de résolution des conflits, y compris les pactes de non-agression (alliances interethniques) et leur renforcement ultérieur.
- Développer une conscience d'éducation pour la paix, au niveau intra et intercommunautaire.
- Orienter et préparer les participants de la formation pour sensibiliser d'autres jeunes à se convertir en agents sociaux et comme médiateurs.

# CONSEILS PREALABLES AUX FORMATEURS/TRICES

Le théâtre participatif a été introduit par SFCG comme un outil de CVE et consolidation de la paix à travers le programme PDev II. Depuis le début du programme en 2012, les formateurs et les jeunes artistes ont participé à plusieurs formations dans les différentes communes d'intervention. À la suite de cet engagement, les troupes de théâtre participatives ont été formées, composé de jeunes hommes et femmes dynamiques à travers la région du Sahel. Grâce à leurs expériences en tant que formateurs et participants, nous avons capturé un certain nombre de leçons apprises ainsi que des recommandations. Ces leçons et recommandations devraient servir de ressource pour les formateurs de la jeunesse, des mentors pour les jeunes, et toute autre personne utilisant ce manuel comme un guide de référence pour l'utilisation du théâtre participatif.

Nous croyons que ces éléments pourraient servir de guide supplémentaire dans les initiatives de renforcement des capacités liées au théâtre participatif. Ci-dessous, veuillez trouver un sommaire de ces leçons et meilleurs pratiques sous le formes des « conseils » aux formateurs/trices :

- Commencez toute formation en établissant avec les participants une liste de leurs connaissances et expériences antérieures (pré-test). Cela vous permettra de valider les acquis et d'adapter le niveau de la formation.
- Quand vous préparez une session, réfléchissez par rapport à ces questions :
  - Quel est le principal message que je veux faire passer ?
  - Quels sont les différents exercices à utiliser pour faire passer ce message ?
  - Quels sont les éléments clés que le groupe devrait apprendre ? comprendre ? réfléchir ? C'est important de distinguer ce que le groupe devrait comprendre de ce qu'il devrait apprendre.
- Gardez toujours à l'esprit qu'en tant que formateur/trice, vous facilitez une réflexion à tirer des différentes expériences des participants, soyez à l'écoute et fournissez les compléments.
- Soyez toujours présent et attentif. Circulez entre les groupes de travail, prêtez une « oreille » attentive. Ne préparez pas le prochain exercice pendant l'exercice en cours, ne quittez jamais la scène.
- Toujours commencer par un check up de temps/sentiments, comment le groupe est arrivé à la formation, à la session, pour laisser dehors les inquiétudes et être concentré sur ce qui se passe dans la salle.
- Ne jamais faire une activité sans conclure ou demander si les gens ont des questions ou commentaires.
- Quand le groupe est trop grand, divisez en petits groupes.
- Chaque matin faites récapituler l'enseignement de la journée précédente par des questions.

# NOTE METHODOLOGIQUE

Au cœur de l'approche de SFCG et PDev II à la formation et au renforcement des capacités se trouve le principe selon lequel « le processus d'apprentissage doit être horizontal et participatif. » C'est à dire dans le dialogue et la participation de tout un chacun. Les participants doivent se sentir impliqués dans un processus participatif. A cette fin, le formateur doit faire tout mettre en œuvre pour créer une atmosphère où les participants se sentent à l'aise de participer, poser des questions, et de s'exprimer s'ils ne comprennent pas quelque chose tout au long de la formation.

C'est une approche andrologique (éducation des adultes) favorisant la participation active du groupe dans la définition du contenu, dans l'analyse et la réflexion autour d'un thème, de même que dans la recherche de solutions aux problèmes ressentis par les participants. Basé sur des années d'expérience de formation réussie grâce à des programmes de théâtre participatif de SFCG en RDC et partout en Afrique, nous fondons notre approche sur la méthode participative. Cette méthode de formation est basée sur un modèle d'apprentissage « exploratoire »<sup>1</sup> qui souligne que :

- les apprenants peuvent et doivent prendre le contrôle de leur propre apprentissage ;
- la connaissance est riche et multidimensionnelle ;
- les apprenants abordent la tâche d'apprentissage de manières très diverses ; et
- il est possible d'apprendre à se sentir naturel et libre, qui est, il n'a pas à être forcé ou artificiel.

## EN FORMATION, ENSEMBLE, EN LANGUE

Un autre élément clé de notre méthodologie de formation est l'approche de la langue locale. Chacun des pays d'intervention (Burkina faso, Niger, Tchad), comme beaucoup d'endroits, sont des environnements multilingues. Souvent, la langue d'enseignement est le français. Mais la majorité de la population reste toujours en deçà du taux d'alphabétisation. Pour ce faire, notre approche de formation prend en compte **la langue dans laquelle les participants se sentent plus confortables**. De ce fait la formation en langue locale permet aux participants d'écouter et parler dans une langue ou ils se sentent le mieux. Il va de soi que si la formation a lieu en utilisant une langue dans laquelle les participants sont plus à l'aise, ils comprendront plus, ils participèrent plus, et ainsi retenir plus. Alors que certains termes clés pourraient exister seulement en français mais pas dans d'autres langues locales, il est tout aussi important que le formateur prenne le temps d'expliquer ces termes dans la langue locale, et demander aux participants de fournir des exemples et des suggestions pour ces termes appropriés en langue locale.

---

<sup>1</sup> Rieber, L. P. (1996) Microworlds, in Jonassen, David, H. (ed.) Handbook of research on educational communications and technology. Handbook of Research for Educational Communications and Technology. Second edition. Simon and Schuster, 583-603 ISBN 0-02-864663-0

## LES OUTILS UTILISES :

- discussions interactives : pour les travaux de groupes en atelier et en plénière ;
- jeux de rôle : mise en scènes sur les différentes notions ;
- études de cas concrets pris dans notre communauté ;
- eux des mots (traduction en langues locales) ; et
- brainstorming ou remue-méninges.

Une formation participative et basée sur l'expérience est la manière la plus efficace d'aider les participants à intérioriser les nouvelles informations.

Autant que possible, essayez de préparer dans la séance des exercices qui leur serait utile par la suite dans leur travail et vie quotidienne.





**Nous vivons dans un monde de différences – différences d'idéologies, de croyances, d'ethnies, de normes sociales et culturelles.** Ces différences sont tout à fait naturelles, nous ne pouvons pas les éviter ou les éliminer.

Mais ces différences peuvent devenir une source de conflits lorsque deux ou plusieurs personnes estiment que l'autre partie constitue un obstacle à la satisfaction de ses besoins. De tels conflits peuvent prendre différentes formes, d'une dispute privée à une longue guerre. Ils ont lieu entre adversaires ou entre amis ou membres de la même famille. Ils peuvent avoir un enjeu physique ou émotionnel. Et ils peuvent s'aggraver rapidement. C'est lorsque les disputes dégénèrent en violence que les conflits détruisent des relations dans les communautés et dans le pays.

Un conflit « transformé » peut par contre avoir de nombreux bienfaits. En fait, tout changement social trouve sa source dans un conflit. Sans conflit, notre société n'évoluerait pas, les injustices ne seraient jamais remises en question, les relations resteraient figées. Les conflits apportent le progrès, le dialogue, une meilleure compréhension les uns des autres et même parfois une plus grande confiance et intimité. C'est donc la façon dont nous réagissons aux conflits qui donne la différence entre la paix et la guerre, entre la communauté et le chaos.

Souvent nous voyons le seul résultat possible d'un conflit comme étant soit la victoire, soit la défaite. Nous pensons que nous ne pouvons pas faire autrement que se battre. Mais en fait, nous avons toujours un choix – nous pouvons nourrir le conflit ou le transformer. Tout le monde a ce choix.

Comment pouvons-nous transformer les conflits ? En écoutant en profondeur, au-delà de la rhétorique nous commençons à comprendre la différence entre les positions des parties – ce qu'ils déclarent vouloir – et leurs intérêts – ce dont ils ont besoin, ce qui les motive. Ces intérêts sont importants, ils reflètent les peurs, espoirs, valeurs, désirs profonds des parties. En identifiant les intérêts en jeu au-delà des positions déclarées, nous découvrons notre humanité commune. Ceux-ci forment la base à partir de laquelle nous pouvons trouver des solutions bénéficiaires pour toutes les parties. Lorsque nous passons des positions aux intérêts, notre perspective sur les conflits change et notre approche ne peut plus jamais être la même.

C'est la mission-même de « **Search for Common Ground** » : permettre au monde de changer sa réaction face aux conflits : d'une **approche adversaire** où une partie gagne au détriment de l'autre à une **approche collaborative** où tout le monde y gagne. Nous sommes convaincus que bien réagir aux conflits est quelque chose qui peut être apprise et développée. Le théâtre participatif est un outil qui nous permet d'atteindre cet objectif.

## POURQUOI LE TPTC ? :

En tant que comédiens, nous savons déjà que le conflit fait naturellement partie de la vie. Il s'agit d'un ingrédient essentiel de toute intrigue dramatique. Des Anciens Grecs aux auteurs contemporains, de la comédie à la tragédie, le théâtre a longtemps permis aux gens de se réunir, de voir refléter leurs conflits et de réfléchir aux différentes issues possibles. Le théâtre peut servir divers objectifs, du divertissement à l'eulogie, de la célébration à la guérison collective des traumatismes.

Une représentation théâtrale est réussie lorsqu'elle permet à l'audience de s'identifier aux personnages de la pièce. Le théâtre donne l'occasion aux spectateurs de se situer en dehors du conflit, d'observer le comportement des protagonistes et de sympathiser jusqu'à un certain point avec chacun d'entre eux. L'audience a la chance d'être témoin d'une situation réelle et de voir comment les différents personnages interagissent. Cette distance leur permet de mieux comprendre les motivations profondes qui sont au cœur du conflit représenté. Le théâtre en fait se base sur un grand nombre des techniques et principes de la recherche de terrains d'entente (**l'approche « common ground »**), en facilitant une meilleure compréhension des dynamiques humaines et l'exploration de solutions plus efficaces à la résolution des conflits.

Le théâtre participatif est particulièrement efficace puisqu'il permet l'audience non seulement de s'identifier aux personnages mais de carrément intervenir et prendre leur rôle. L'identification est poussée plus loin alors que le public tente de trouver une solution positive au conflit. Les représentations de théâtre participatif créent une opportunité de réflexion collective en offrant la scène comme un laboratoire où des approches et attitudes nouvelles peuvent être explorées et une vision différente du futur peut émerger.

Le théâtre participatif a un rôle particulièrement important à jouer dans les sociétés en situation de post-conflit. Ici le conflit est la réalité quotidienne de la communauté et un rôle limité à celui de spectateur n'encouragerait pas la recherche de nouvelles approches. Inviter le public à venir sur scène et à participer à la résolution du conflit représenté les encourage à prendre leur destinée en main. Enfin, le théâtre participatif offre aux acteurs ainsi qu'au public l'occasion de transformer leurs difficultés en opportunités d'apprentissage, de dialogue et de progrès.

## THEATRE PARTICIPATIF POUR LA TRANSFORMATION DES CONFLITS :

### Qu'entendez – vous par théâtre participatif ?

On entend parler du « théâtre du développement », « théâtre de l'opprimé », « théâtre populaire », « théâtre communautaire », « théâtre de l'intervention », « théâtre de protestation » et « théâtre pour le changement social ». Ces qualificatifs sont souvent employés de façon interchangeable et sont associés à la transformation de la réalité sociale, en s'appuyant sur la participation de la communauté et de l'individu.

*{Le théâtre participatif est une forme de théâtre où les comédiens jouent avec le public, sur base d'une problématique réelle. Le public participe au spectacle pour adapter, changer ou corriger une situation, une attitude ou le comportement d'un personnage de la pièce. Les conflits et problèmes présentés sont ainsi résolus sur scène grâce aux propositions du public.}*

Cette forme de théâtre vise à divertir, explorer les comportements humains, partager des connaissances et agir comme moteur de changements sociaux.

## Quelle est son utilité ?

Cette forme de théâtre est un outil dans plusieurs sens :

- Le jeu présenté au public est un miroir des problématiques vécues dans la communauté.
- L'approche participative donne l'opportunité au public de réfléchir, dialoguer et poser des questions sur ces problématiques vécues.
- Le public est poussé à proposer une approche qui pourrait améliorer la situation présentée, éviter la violence et transformer le conflit. Différents membres de la communauté montent sur scène et proposent une idée. Ils deviennent parties prenantes à la pièce et par la même occasion agents de changement social.
- L'audience peut ainsi « vivre » un avenir différent qui pourrait devenir la réalité de demain.

Une représentation ne constitue pas, en soi, la fin du processus. Mais l'expérience du public – le dialogue, la réflexion, la participation active dans la recherche des solutions aux problématiques préoccupantes dans leur communauté – est le début d'un processus de transformation des conflits.

## TRANSFORMATION DES CONFLITS :

### Qu'est-ce qu'un conflit ?

La plupart des fois quand on pose la question de savoir ce qu'un conflit, on entend une liste des paroles négatives, comme la violence, le déplacement de la population, la haine et la guerre. En réalité nous vivons avec des conflits dans nos vies quotidiennes, et ils ne sont pas forcément si négatifs quand on y pense.

Ils sont plutôt normaux, naturels et neutres ; c'est la manière qu'ils sont gérés qui détermine si leur impact est positif ou négatif sur nos vies.

Autrement dit, les conflits sont inévitables, la violence ne l'est pas. Les conflits sont le résultat de la diversité humaine et peuvent avoir des conséquences positives autant que négatives. Une gestion basée sur la coopération permet aux conflits de déboucher sur le progrès social et le changement.

Un conflit est une situation où deux ou plusieurs individus ou groupes poursuivent des objectifs ou des ambitions qu'ils ne pensent pas pouvoir partager avec l'autre camp. Tout conflit n'est pas obligatoirement violent. Le conflit survient souvent lors d'un changement. Certains veulent le changement, alors que d'autres s'y opposent. Si leur désaccord ou leur conflit sont traités paisiblement, le processus peut alors être positif. Mais quand le conflit n'est pas géré correctement, il devient violent.

### Quelles sont les causes d'un conflit ?

Malgré qu'un conflit soit un phénomène normal et naturel dans notre environnement, il est important de reconnaître certains facteurs contribuant à la présence des conflits dans nos sociétés. Où que l'on soit dans le monde, on peut prévoir un conflit là où :

- les ressources sont réparties injustement : par exemple dans le domaine de l'alimentation et du logement, dans l'emploi ou dans le domaine foncier ;
- il y a peu ou aucune communication entre deux ou plusieurs groupes ;
- les groupes ont des idées fausses ou des préjugés les uns sur les autres ;
- ils existent des tensions anciennes non résolues ; et
- le pouvoir est inégalement réparti avec l'exclusion de certains groupes.

## ANALYSE D'UN CONFLIT :

En tant que comédien utilisant les techniques de théâtre participatif pour la transformation des conflits, il est impératif de bien analyser les conflits découverts au sein des communautés.

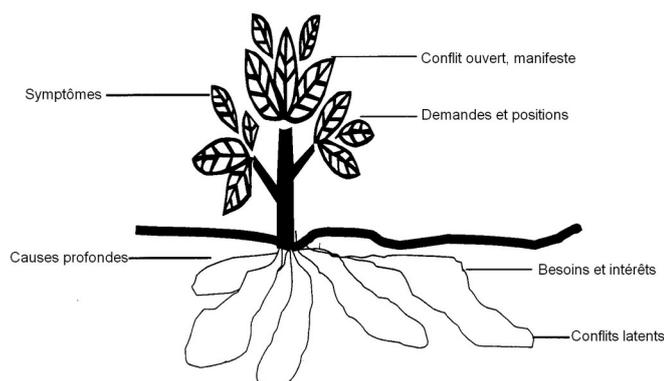
Si on aborde les conflits avec un esprit de jugement, et de faible écoute, on risque de déformer la situation actuelle, et même provoquer d'autres conflits et malentendus. Cette section du manuel est donc essentielle pour permettre aux comédiens de bien pratiquer cette technique.

## POSITIONS ET INTERETS :

La première étape en théâtre participatif consiste à analyser le conflit en question. On commence par identifier les positions et les intérêts des différents protagonistes.

Il est utile de comparer le conflit à une plante – par exemple le manioc – pour mieux comprendre la relation entre les positions et les intérêts. Le manioc pousse très rapidement. Si on veut faire disparaître les plants de manioc d'un champ, on ne doit pas se contenter de couper les feuilles ou les branches qui apparaissent à la surface. Elles ne sont que les signes extérieurs (les symptômes) ou des déclarations officielles – c'est à dire les **POSITIONS**. Les positions en effet cachent les causes profondes de la santé de la plante (les racines, les tubercules de manioc) qui se cachent sous le sol. Celles-ci sont les **INTERETS** ou **BESOINS**.

Analogie de la plante de manioc



Les besoins réels qui poussent les gens à agir sont à chercher plus en profondeur : ce sont les réponses à leurs intérêts substantiels (comme la terre, l'eau, l'argent), psychologiques (le droit au respect, à l'équité, à la confiance) ou encore procéduraux (droit d'être consulté, de participer à la prise des décisions ; etc.)

En bref, on peut définir les termes principaux ainsi :

- **UN CONFLIT** : Conflit est une question demandant à être résolue à propos de la quelle différentes personnes ont des positions différentes.
- **UNE POSITION** : Représente ce que la personne veut – quoi ? C'est ce qu'elle déclare qu'elle veut ou qu'elle va faire.
- **UN INTERET** : Représente ce qui est important pour un individu ou un groupe. C'est un besoin, une motivation profonde. Les intérêts incluent les peurs, les inquiétudes, les besoins et les motivations des parties. Un intérêt est rarement exprimé ou même reconnu, il est néanmoins réel. Derrière chaque position, on trouve au moins un intérêt, le plus souvent, les intérêts sont plus nombreux et divers que les positions.

Poser la question « pourquoi » permet d'identifier les intérêts ou besoins qui sous-tendent les positions exprimées.

- Pourquoi faites-vous cette demande ?
- Pourquoi ressentez-vous ce besoin ?
- Pourquoi dites-vous cela ?
- Pourquoi pensez-vous cela ?

Bien que ces définitions paraissent claires sur papier, il est bien plus difficile de distinguer les positions des intérêts dans la réalité. Voici certains exemples et scénarios qui peuvent vous aider à faire vos premiers pas.

### Exemples de positions :

- les déclarations ;
- les accusations ;
- les blâmes ;
- les discussions ou débats ;
- les promesses de vengeance ;
- les menaces ; et
- les exigences.

### Exemples d'intérêts :

- **Autonomie :**
  - choisir ses rêves, ses objectifs, ses valeurs ;
  - décider comment réaliser ces rêves et objectifs.
- **Célébration :**
  - célébrer la vie et ses différents passages importants ;
  - faire son deuil, dire au revoir, pleurer ses pertes.
- **Intégrité :**
  - être authentique ;
  - exprimer sa créativité ;
  - avoir un sens à sa vie ;
  - avoir une bonne estime de soi.
- **Interdépendance :**
  - être accepté ;
  - être apprécié ;
  - être intime et avoir des connections chaleureuses ;
  - faire partie d'une communauté ;
  - être reconnu, respecté et bien considéré ;
  - se sentir en sécurité émotionnelle ;
  - recevoir de l'empathie et de la compassion ;
  - être soutenu.
- **Avoir la confiance de son entourage et avoir confiance en eux :**
  - être compris.
- **Besoins spirituels :**
  - beauté ;
  - harmonie ;
  - inspiration ;
  - ordre ;
  - paix.
- **Besoins physiques :**
  - air ;
  - nourriture ;
  - mouvement/exercice physique ;
  - protection de menace à sa vie: maladies, virus, attaques physique ;
  - repos ;
  - expression sexuelle ;
  - logis ;
  - toucher ;
  - eau.

## LA TRANSFORMATION D'UN CONFLIT :

Analyser les conflits ne suffit pas. Si notre objectif est de transformer les conflits, nous devons ajouter à notre analyse un cadre de référence qui peut nous permettre de choisir la réaction appropriée à sa situation.

Les réactions aux conflits varient : affrontement, fuite, soumission, tentative de conciliation, collaboration. Chaque type de réaction a différentes conséquences et implications quant aux chances de transformer le conflit en force positive.

STYLES DE COMPORTEMENT FACE AUX CONFLITS	
Affrontement	Gagnant/Perdant
Fuite	Perdant/Gagnant
Compromis	Mi-gagnant-mi-perdant
Conciliation	Mi perdant-mi-gagnant
Collaboration	Gagnant/Gagnant

### Les styles de comportements face aux conflits :

*Dans une situation de conflit, chacun de nous recourt à l'une de ces cinq (5) réactions générales et peut passer d'une réaction à une autre selon l'évolution de la situation.*

- **L'AFFRONTMENT** (ou la concurrence) : Chacune des parties en conflit choisit de battre l'autre. Le résultat c'est un gagnant et un perdant, ce qui crée des rancunes et des désirs de vengeance.
- **LA FUITE** (ou l'évitement) : Une des parties évite toute tentation de résoudre le problème ou d'affronter l'autre.
- **LA CONCILIATION** (ou l'effacement) : Une des parties choisit de faire des concessions afin de préserver les relations avec l'autre partie.
- **LE COMPROMIS** (ou le partage) : Les parties en conflit choisissent de partager les gains résultants d'une situation de conflit.
- **LA COLLABORATION** (ou le travail avec l'autre) : Les parties qui sont en conflit choisissent de travailler ensemble à la recherche d'un accord. Résultat : les relations sont préservées et chaque partie gagne quelque chose.

## 2

## LA COLLABORATION EST NOTRE OBJECTIF, PAS LE COMPROMIS



La plupart d'entre nous ont appris qu'en cas de conflit, il faut savoir arriver à un compromis. Telle n'est pas notre approche. Nous pensons que la collaboration est une méthode plus efficace pour transformer les conflits. En quoi consiste cette différence ? Cet exemple permet de mieux comprendre :

*Deux petites filles se disputent une orange. Chacune demande à avoir l'orange pour elle. Sur la base de leurs positions respectives, leur mère coupe l'orange en deux et leur donne à chacune une moitié. C'est un compromis, les petites filles acceptent peut-être la décision mais toutes les deux sont déçues. Si leur mère avait cherché à comprendre leurs intérêts c'est-à-dire pourquoi elles désiraient cette orange, elle aurait découvert que l'une voulait le fruit alors que l'autre ne voulait que la pelure pour faire un gâteau. Elle aurait pu ainsi satisfaire entièrement leurs besoins. Ce résultat aurait été une victoire pour tout le monde (gagnant/gagnant).*

Notre but dans la transformation des conflits est de collaborer pour arriver à un résultat gagnant/gagnant. Nous cherchons à créer une situation où les parties en conflits peuvent s'écouter mutuellement en toute sécurité et identifier leurs intérêts communs et leurs terrains d'entente. Nous avons atteint notre objectif lorsque le conflit a été transformé en résultat positif qui satisfait les parties et la violence a été évitée.



# 3

## THEATRE PARTICIPATIF POUR TRANSFORMER DES CONFLITS



La technique de théâtre participatif pour la transformation des conflits comprend plusieurs étapes. Chaque étape a sa valeur, et sa mise en œuvre contribue à la réussite des étapes suivantes.

### LES ETAPES :

1. Recueil des données
2. Mise en commun
3. Création de scénario
4. Développement des personnages
5. Préparation du terrain pour le spectacle
6. Interaction avec les spectateurs
7. Rôle du conducteur

### ETAPE I ► RECUEIL DE DONNEES

Les thèmes, personnages et conflits de votre pièce doivent refléter le mieux possible la réalité des communautés qui vous accueillent. La première étape consiste à comprendre cette communauté de manière à ce que vous puissiez créer un portrait réaliste.

Pour faire cela, la troupe part à la rencontre de la population pour mieux comprendre :

- comment vit la population (leur mode de vie, les métiers et emplois dans le milieu, les aspects culturels et coutumiers dans leur vie quotidienne, les relations genre et entre générations) ;
- la structure de la communauté (relations entre les autorités et la population, le rôle des chefs coutumiers et d'autres personnes influentes dans la communauté) ;
- le niveau d'éducation du milieu ;
- les tendances religieuses ;
- l'existence d'autres associations et mouvements sociaux ou culturels qui ont une influence dans la société ;
- les conflits vécus par la population, plus spécifiquement :
  - les parties en conflit (leurs positions, leurs intérêts) ;
  - les réponses, les attitudes, les comportements par rapport à ce conflit jusqu'à maintenant (qui est intervenu et comment jusqu'à maintenant) ;
  - les efforts fournis et/ou les souhaits concernant comment on pourrait transformer ce conflit ; et
  - les aspects qui pourraient contribuer à l'éclatement en violence de ce conflit.

## CONSEILS POUR LE RECUEIL DE DONNEES :

**Adoptez une approche polie et respectueuse :** Les gens réagissent en fonction de la manière dont vous les approchez. Expliquez ce que vous faites et qui vous êtes. Cherchez à gagner leur confiance. Soyez sûr de vous. Partez du principe qu'ils ont envie de vous parler. Votre objectif est de leur faire comprendre que votre projet est à la fois amusant et important.

**Utilisez les techniques d'écoute active :** Concentrez votre attention sur votre interlocuteur et mettez de côté vos propres jugements et termes de référence. Il est utile de paraphraser (répéter) ses propos, reflétez également les émotions que vous observez.

**Évitez de trop parler, même lorsque vous posez des questions :** Votre rôle est de recueillir le plus d'informations possible sur cette communauté et ses expériences.

**Votre question doit être ouverte et empathique :** Évitez d'exprimer tout jugement – négatif ou positif – sur les propos de votre interlocuteur. Votre rôle n'est pas de faire vos propres commentaires sur la situation.

**Assurez-vous bien de la bonne qualité de l'information recueillie :** Avez-vous l'impression que vos interlocuteurs exagèrent ou au contraire, sont en déni par rapport à la situation ? Quels sont leurs préjugés ? Ces préjugés vous aident-ils à mieux comprendre le conflit ?

**Posez des questions simples et ouvertes, auxquelles il ne s'agit pas de répondre par un oui ou un non :** Les questions ouvertes donnent la liberté d'exprimer ses émotions.

*Une question fermée (oui/non) : Aimeriez-vous que les choses changent ?*

*Une question ouverte : Comment voudriez-vous que les choses changent ?*

**Posez les questions comment, qui, quoi, où, quand et pourquoi :** La question Pourquoi permet d'obtenir un bon complément d'information, et surtout d'identifier les intérêts au-delà des positions. Parfois il est utile de poser la même question de différentes manières pour mieux comprendre l'intérêt sous-jacent. Ne faites pas de suppositions, poser la question pourquoi, afin que votre interlocuteur vous donne ses propres explications.

**Demandez des exemples ou des anecdotes si votre interlocuteur parle en termes généraux :** Si un agriculteur dit « notre conflit est la faute des éleveurs », demandez quels sont les comportements spécifiques des éleveurs qui causent problème. Ces questions vous aideront à développer les thèmes et les scènes de votre pièce. Elles vous aideront aussi dans votre analyse du conflit.



**Si possible, prenez des notes :** On se souvient d'habitude que de la moitié de ce qu'on a entendu et donc de prendre des notes claires et précises est le meilleur moyen pour vous assurer que vous avez toutes les informations nécessaires à l'écriture de la pièce. Souvenez-vous toutefois qu'un cahier de notes peut intimider votre interlocuteur. Demandez-leur permission et expliquez comment les notes seront utilisées.

**Interviewer un échantillon représentatif de la population locale :** Vous avez besoin de connaître toutes les perspectives, assurez-vous que vous avez discuté avec différents types de personnes :

- les autorités ;
- les ONG, notamment celles qui travaillent aussi pour la construction de la paix ;
- les leaders religieux ;
- les représentants du secteur privé (commerçants, responsables d'entreprises, etc.) ;
- le public en général (les vendeurs de rue, les passants, les gardes, les enfants, etc.) ;
- les femmes et les hommes ;
- les pauvres et les riches ; et
- les jeunes et les vieux.

**Demandez conseil pour identifier les bonnes personnes à qui parler.**

PROBLEMES TYPQUES LORS DU RECUEIL DE DONNÉES	QUE FAIRE ?
Votre échantillon n'est pas suffisamment représentatif.	Interviewer un grand nombre et différents types de personnes vous donneront non seulement une plus grande variété de scénarios possibles pour votre pièce, mais cela vous donnera également une compréhension plus profonde, subtile et réaliste de ces situations et des positions et intérêts en jeu. Si vous avez peur d'avoir un échantillon trop homogène, demandez aux membres de votre équipe de se focaliser sur un groupe-cible en particulier.
Les autorités vous donnent de fausses informations.	Les autorités ont souvent intérêts à justifier leur comportement. Il vaut mieux ne pas mettre en doute les réponses données, même si vous doutez de leur véracité. Récoltez les informations et analyses d'autres groupes pour avoir une meilleure idée de la situation.
Les gens vous demandent de l'argent pour répondre à vos questions.	Ce n'est pas une bonne idée de payer les gens pour ces interviews. Cela donnera une réputation qui vous posera problème dans le futur. Souvenez-vous que votre refus pourrait provoquer la colère. Remerciez-les poliment pour leur temps et passez à quelqu'un d'autre.

## ETAPE 2 MISE EN COMMUN

Un échange entre les comédiens après la descente vers la population. Les objectifs de cette mise en commun sont :

- mettre ensemble toutes les données recueillies par les comédiens sur terrain ;
- identifier les conflits les plus sérieux dans le milieu, surtout ceux qui pourraient dégénérer en violence ;
- identifier les conflits qui sont en rapport avec la thématique concernée ou l'objectif de la mission ; et
- choisir le conflit qui fera l'objet du scénario à développer.

PROBLEMES TYPIQUES PENDANT LA MISE EN COMMUN	QUE FAIRE ?
Désaccord entre les acteurs au sujet du scénario de base.	Chaque acteur qui a parlé avec la communauté va se retrouver avec une liste des conflits et situations typiques. Identifiez les points communs, les répétitions. Si vous ne tombez pas d'accord sur quel scénario choisir, concentrez-vous sur les situations les plus aptes à dégénérer en violence et les conflits qui affectent le plus grand nombre de personnes. Vous pouvez toujours inclure ou intégrer différentes situations à l'intrigue principale. Pensez aux besoins de la communauté plutôt qu'à votre ego.
Un acteur monopolise la conversation et le groupe n'arrive pas à rédiger la pièce en bonne collaboration.	Chaque groupe a ses propres dynamiques de pouvoir. Encouragez chacun à utiliser les techniques d'écoute active et de démontrer le même respect requis pour le recueil de données pendant vos séances de travail.

## ETAPE 3 DEVELOPPEMENT DU SCENARIO

- Chaque comédien propose une histoire par rapport au conflit choisi.
- Sur la base de ces propositions, on choisit les aspects des personnages les plus pertinents proposés dans chaque histoire.
- On se met d'accord sur les ingrédients d'une histoire, sur la base des meilleures idées proposées par les comédiens, avec les personnages appropriés (voir annexe sur le développement des personnages).
- On se rassure que l'histoire est appropriée avec :
  - la thématique de la mission ;
  - le milieu dans lequel on jouera le spectacle ; et
  - les aspects socio-culturels et sécuritaires du milieu.

- On entre en profondeur dans la création des personnages, des intrigues et des scènes.
- Le développement des scènes doit tenir compte des aspects suivants :
  - maximum 4 scènes ;
  - pour chaque scène, il faut être clair sur : le lieu de la scène, les personnages concernés dans cette scène et le déroulement ; et
  - la durée des scènes sera déterminée par le cadre et l'audience cible, mais ne devront pas trop durer.
- On distribue les rôles aux comédiens par rapport à leurs compétences artistiques et les profils physiques.
- On fait les répétitions.



## ETAPE 4 ► DEVELOPPEMENT DES PERSONNAGES

Les compétences d'analyse des conflits – la capacité à distinguer entre les positions et les intérêts, d'évaluer les besoins fondamentaux de chaque partie et d'encourager la collaboration dans la recherche d'une solution créative aux problèmes sont essentiels pour l'étape clé dans le théâtre participatif pour la transformation des conflits : la création des personnages.

L'audience ne maîtrise pas le jargon de la résolution des conflits. Il n'est donc pas suffisant de faire son analyse lors du recueil de données, il faut utiliser cette analyse pour développer des personnages qui illustrent bien les positions et intérêts identifiés. Les acteurs doivent donc maîtriser deux compétences importantes. Ils doivent d'abord être capables de bien comprendre et articuler la différence entre les positions et les intérêts de leur personnage. Ensuite, ils doivent pouvoir représenter la différence entre ces deux niveaux de façon à ce que le public la comprenne. Ce n'est pas facile à faire, les conseils suivants vous seront utiles.

Lors du recueil des données, observez bien les positions prises par vos interlocuteurs – leurs intentions déclarées, leurs revendications, leurs émotions – puisque c'est la première information disponible. Ensuite, en posant des questions avec précaution, en pratiquant l'écoute active, empathique et la déduction logique, cherchez à découvrir leurs intérêts – les besoins et désirs simples mais puissants qui motivent leur comportement et les positions prises.

Lorsque vous développez des scénarios et des personnages, vous devez travailler dans le sens inverse : commencer par les intérêts pour ensuite établir les positions. Lorsque vous avez identifié les intérêts en jeu au sein d'une communauté en conflit, basez le parcours personnel de vos personnages sur ces intérêts. Nous faisons ce travail parce que vous êtes convaincus que les conflits peuvent être transformés en forces positives, bien que les intérêts des parties soient profondément ancrés en eux, leurs positions peuvent changer.

Ainsi donc, pour aller à l'essence de vos personnages, vous devez les développer à partir de leurs intérêts, pour ensuite masquer ces intérêts derrière leurs positions. En tant qu'acteurs, vous devez pouvoir communiquer votre besoin de satisfaire ces intérêts. Pendant la pièce, ces intérêts doivent motiver chacun de vos propos, gestes et décisions. Vous devez vous identifier complètement avec ces besoins et désirs profonds et les laisser vous guider dans le choix de vos comportements et vos positions sur scène.

Nous demandons au public qu'il prenne des risques et se rende vulnérable – émotionnellement, physiquement et intellectuellement. Il nous rejoint sur scène, propose de nouvelles approches au conflit publiquement, remplace les acteurs dans leur rôle et tente de faire aboutir leurs idées. La troupe doit pouvoir être leur partenaire et être capable de s'adapter à leurs propositions pour qu'elles aient une chance de réussir.

### DEVELOPPEMENT DES PERSONNAGES : UN EXEMPLE

Prenons l'exemple d'une communauté Tchadienne où les conflits les plus courants sont les disputes entre les éleveurs et les agriculteurs.

**Exemple :** *Tout comme les agriculteurs qui ont besoin de terres fertiles pour des travaux champêtres, les éleveurs aussi ont besoin des mêmes terres pour paître les animaux ; ce qui crée des conflits intermittents chaque année, en saison de pluie entre agriculteurs et éleveurs.*

*Lorsque nous rencontrons l'agriculteur, sa position est assez agressive ; il est le chef de la famille.*

*Il nous raconte que le terrain en question est sa propriété que son grand père lui a léguée il y a 12 ans et qu'il l'avait mis en jachère. Selon lui, il les avait avertis plusieurs fois sans résultat ce qui fait que la prochaine fois s'il voyait encore ces animaux dans son champ il les abattrait.*

*Mais sous ces positions, ses intérêts nous donnent une histoire plus compliquée ; il est possible que l'agriculteur se comporte de la sorte parce qu'il est frustré de ne pouvoir satisfaire les besoins de sa famille (nourrir la famille, scolariser ses enfants, soigner les membres de sa famille, ...) préserver sa dignité, perdre l'amour de sa femme.*

*La satisfaction d'un ou de tous ces intérêts, d'une manière ou d'une autre va amener un changement dans son comportement.*

Cet exemple peut paraître extrême mais si nous choisissons cette situation pour notre scénario, l'acteur qui jouera le rôle de l'agriculteur devra faire face à un défi. Il est important qu'il ne justifie pas le comportement violent de son personnage, mais il est nécessaire qu'il comprenne son personnage, et, jusqu'à un certain point, qu'il ait de la compassion pour lui pour bien jouer son rôle.

Un acteur qui ne comprend pas les intérêts profonds de son personnage et se limite à reproduire ses positions et comportements se retrouvera face à plusieurs difficultés :

- Sa performance manquera de crédibilité et de profondeur pour son public.
- Si le comédien joue dans une manière qui ne permet pas au public de saisir ses intérêts, les spectateurs ne pourront pas proposer de bonnes solutions dans leurs interventions.
- Si l'acteur se limite aux positions d'origine, il ne saura pas comment réagir aux propositions du public et changer le comportement de son personnage en conséquence. Il risque de répéter le même comportement malgré le changement de circonstances ou opérer un changement trop brusque et peu crédible.

C'est pour cela qu'il est si important de baser les performances du théâtre participatif sur les intérêts des différents personnages. Une description réaliste et précise des positions des personnages doit être donnée au début de la pièce pour aider le public à comprendre la situation. Mais lorsque le public intervient et fait des propositions, les acteurs doivent s'y adapter en fonction. Ce sont les intérêts qui guident le déroulement de la pièce et les nouvelles positions et stratégies sont adaptées en réponse aux propositions du public.

### Utiliser l'analyse des conflits dans la représentation théâtrale.

L'ANALYSE DES CONFLITS	DEVELOPPEMENT DES PERSONNAGES
<p><b>Les Intérêts</b> – Les besoins et désirs réels d'une partie. Quelle que soit la rhétorique et les émotions exprimées en temps de conflit, ces désirs profonds constituent la motivation de chaque action prise. C'est ce besoin intense de satisfaire ces intérêts qui pousse les gens à prendre des positions qui souvent mènent à la montée du conflit entre les parties.</p>	<p><b>Les Intérêts</b> – C'est la réponse à la question typique du théâtre : « quelle est ma motivation? » C'est le réel objectif qui inspire chaque parole, geste et action pendant la représentation. Les acteurs doivent s'identifier personnellement et profondément avec les intérêts de leur personnage et les poursuivre pendant toute la durée de la pièce.</p>
<p><b>Les Positions</b> – La revendication exprimée par la partie. Les gens sont toujours en train de prendre position d'une manière ou d'une autre afin de communiquer, se faire comprendre et réaliser leurs objectifs. Bien que ces positions soient basées sur leurs intérêts profonds, elles ne les reflètent pas nécessairement. En temps de conflits, quand les gens se sentent en danger, ils ont tendance à exagérer leur position et ou à les adopter pour des raisons stratégiques.</p>	<p><b>Les Positions</b> – Il s'agit des tactiques et stratégies déployées par le personnage dans la poursuite de ses intérêts. Si les intérêts sont l'essence de la voiture, les positions sont le moteur, les roues et le châssis. Chaque parole et geste fait partie d'une stratégie ou position dans le but de satisfaire ses intérêts. Une personne amoureuse va peut-être utiliser l'humour, les insultes, la pitié pour tenter de gagner l'affection de la personne aimée. En cas de conflit, nous pouvons prendre toute une série de positions et de tactiques, qu'elles soient agressives, soumises, collaboratives ou compassionnelles.</p>
<p><b>La Transformation</b> – Les positions des parties peuvent facilement contribuer à l'aggravation du conflit. Elles empêchent les parties de comprendre les besoins et motivations profondes de l'autre. La première étape de la résolution des conflits est d'aligner ces positions avec les intérêts sous-jacents. Cela ne peut être fait que si les parties articulent et comprennent leurs intérêts respectifs. A partir de là, des solutions nouvelles, basées sur la collaboration peuvent être trouvées.</p>	<p><b>La Transformation</b> – Le théâtre participatif développe des scénarios qui reflètent les positions et les intérêts des communautés en conflit. Dans la pièce d'origine, les acteurs adoptent ces positions, tout en cherchant à satisfaire leurs intérêts. Lorsque le public intervient, les acteurs seront guidés par ces intérêts dans leurs réactions aux développements proposés. Si la solution proposée leur permet de satisfaire les intérêts profonds de leurs personnages, les acteurs l'accepteront et changeront leur comportement en conséquence.</p>

## DEVELOPPEMENT DES PERSONNAGES :

### Notions clés :

- Développer des personnages qui ressemblent au public cible dont on essaie d'influencer les attitudes et comportements. Ils doivent partager avec les spectateurs des valeurs et usages communs telles que la langue/dialecte, des noms, des activités, des habitudes quotidiennes ou hebdomadaires, la nourriture, les goûts, etc. Les spectateurs devraient sentir au bout du compte que les personnages sont « juste comme eux » ou ressemblent étroitement à leur communauté. Par exemple, les personnages peuvent aussi écouter la même station de radio que celle que les spectateurs sont en train d'entendre !
- Les bienfaits et les punitions devraient être présentés comme des retombées des choix de comportement des personnages ; autrement, cela ressemblerait au hasard. Par exemple, quelqu'un qui ne se protège pas au cours d'une relation sexuelle peut être contaminé par le VIH, mais il ne le sera pas pour avoir subi l'attaque de voleurs.
- Créer des personnages suivant en général trois modèles principaux : positif, négatif et transitoire.
  - Les modèles positifs symbolisent ceux qui répondent admirablement aux défis posés et sont récompensés en conséquence.
  - Les modèles négatifs répondent de manière destructrice aux défis posés et sont punis proportionnellement.
  - Les modèles transitoires sont le pivot central. Ce sont les gens qui sont partagés entre les modèles positifs et négatifs, qui sont tentés par les différentes options présentées et qui éventuellement, lentement, et de manière réaliste, opèrent un changement. Le spectateur peut s'identifier à ces personnages et, à travers eux, comprendre les difficultés et les conséquences d'un tel changement.

## ETAPE 5 PREPARATION DU LIEU DE SPECTACLE

Sur la base d'un repérage, la troupe utilisera les outils appropriés pour bien cadrer le lieu du spectacle, dans un endroit visible et sécurisé, en tenant compte des défis et obstacles du milieu.

### Où peut-on produire ce théâtre ?

- Dans un endroit accessible au public-cible : si c'est la communauté en général, cela pourrait être dans une salle, dans la rue, à côté du marché ou là où on pourrait atteindre un grand nombre de personnes.
- Ce théâtre pourrait aussi cibler un public spécifique (ex. femmes, handicapés, démobilisés) et pour cette raison, il pourrait être joué dans un endroit fermé pour créer la confiance au sein de ce groupe-cible.

### Comment choisir le lieu ?

- L'accès à la représentation ne doit être soumis à aucune restriction ;
- l'endroit devra avoir de l'espace pour recevoir le public ;
- le lieu doit être accessible ; et
- l'acoustique doit être bonne c'est-à-dire la voix.



## Comment arranger le lieu du spectacle ?

- En cercle ou en demi-cercle.

Pour le demi-cercle, il faut chercher un fond : se placer soit contre un mur, un arbre ou une barrière. Le fait de travailler en demi-cercle permet aux acteurs et aux conducteurs de mieux s'adresser au public et il est plus facile et plus agréable pour chacun de suivre l'action et le débat.

ENDROITS IDEAUX	ENDROITS PEU RECOMMANDES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A côté du marché</li> <li>• Les endroits publics où la communauté circule et se réunit régulièrement</li> <li>• Un hall ou une grande salle si vous devez jouer à l'intérieur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au bord d'une grande route bruyante</li> <li>• Les endroits difficiles d'accès à la majorité de votre public-cible</li> <li>• Les endroits où il est illégal de se réunir</li> </ul>
<p>Prenez en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les prévisions du temps – Est-il probable que le temps change soudainement ? Avez-vous une solution de rechange en cas de mauvais temps ?</li> <li>• Le soleil – Si le public n'est pas confortable, il ne va pas vouloir participer ou même rester jusqu'à la fin de la pièce. Une température trop élevée et un soleil qui tape n'affecteront pas seulement le public mais aussi les acteurs.</li> <li>• Public/privé – Parfois votre objectif est d'engager le dialogue avec la communauté dans son entier. Parfois, vous voulez communiquer votre message à un groupe vulnérable en particulier. Prenez en compte le besoin de votre public de se sentir en sécurité lorsqu'il participe à la représentation.</li> </ul>	

## ETAPE 6 L'INTERACTION AVEC LE PUBLIC

Voici la manière dont le spectacle se déroule et comment l'interaction avec le public est organisée. Cette description donne un modèle qui pourrait être amendé par rapport à l'audience cible et le contexte.

**Remerciement, confiance et attraction :** Les comédiens commencent en remerciant la population de leur accueil. Ceci pourrait être fait à travers les jeux théâtraux, le chant, le tambour et la danse, les petits jeux interactifs avec le public, en tenant compte à sa réalité culturelle. Ceci est fait pour mettre en confiance le public, et créer un intérêt de la part du public de suivre le spectacle.

**Introduction :** Le conducteur présente l'objectif de la présence de la troupe et le pourquoi. Il annonce le spectacle, et invite le public à suivre et rester attentif, afin d'être prêt à intervenir dans la pièce plus tard.

**Démarrage du spectacle :** Le spectacle commence avec la première scène. Le spectacle est donné dans son intégralité.

**Première question au public :** Le conducteur prend la parole pour demander les réactions du public, en demandant (par exemple) « Est-ce que vous reconnaissez cette situation ? » « Qu'est-ce que vous pensez de la situation développée dans ce spectacle ? »

**Jouer encore une fois :** Si nécessaire (en fonction du contexte, le milieu, et la concentration du public) la troupe rejoue le spectacle en entier.

**Synthèse :** Le conducteur demande au public de donner une « synthèse » du spectacle, en soulignant le message tiré par le spectacle. On demande au public s'il y a, parmi eux, les gens qui ont déjà vécu une telle histoire.

**Témoignage :** Le conducteur invite la personne à témoigner de son histoire, et à expliquer le lien entre sa propre histoire et le spectacle qu'on vient de jouer. On lui demande comment il aurait réagi face à cette situation. Après avoir donné son point de vue, on lui demande de jouer à la place d'un des comédiens, pour jouer « autrement » la même scène.

**Interview du spectateur/remplacement du comédien :** Il remplace un des comédiens dans une scène, il joue jusqu'au moment où on arrive à voir clairement le changement apporté. Le conducteur arrête le spectacle, et demande au public son avis sur le changement suggéré par le membre du public qui vient de jouer.

**Tourne vers d'autres scènes :** Ce cycle continue avec les diverses scènes. C'est important d'aborder divers aspects du conflit développé afin de montrer les différents changements de comportements et attitudes possibles, de la part des divers personnages, afin de transformer le conflit développé.

**Conclusion :** On termine le spectacle après avoir proposé avec le public plusieurs comportements et attitudes qui pourraient transformer le conflit abordé. C'est aussi le moment pour le conducteur de répéter les informations et les précisions concernant la problématique du conflit (ex : droit foncier, conflit opposant les éleveurs et les agriculteurs etc.) qui aideront le public à ne pas croire aux fausses informations et aux rumeurs. Cette information aidera dans la transformation du conflit également. La durée dépendra du milieu et du contexte également.

## ETAPE 7 LE CONDUCTEUR

**DEFINITION :** Le conducteur est le pont entre les membres de l'audience et les comédiens. Il crée un lien entre ce qui est présenté dans le spectacle et la réalité vécue par l'audience. Il s'assure que la prestation atteigne son objectif d'aborder un thème précis, sans déraillement ou diversion. En facilitant le dialogue et la participation active de la population, il facilite la transformation des conflits choisis.

**LES COMPÉTENCES D'UN CONDUCTEUR :** Un conducteur doit comprendre le jeu théâtral et artistique en même temps que le contenu de la thématique abordée. Il doit être capable de comprendre en profondeur et de s'informer sur les thèmes relatifs aux droits humains, à la démocratie, à la santé, etc. dans un langage qui permet aux spectateurs de percevoir l'importance de ces informations dans leur vie quotidienne.

**UN CONDUCTEUR DOIT ETRE CAPABLE DE :**

- poser des questions ouvertes, pertinentes et stimulantes afin d'encourager la participation du public ;
- maîtriser ses propres sentiments ;
- soutenir et motiver les acteurs ;
- observer les émotions du public et y être sensible ;
- identifier et réagir aux défis présentés dans l'audience avant, pendant et après le spectacle ;
- savoir maintenir l'ordre, la discipline et le respect des autres pendant le déroulement du spectacle ;
- assurer l'ambiance du spectacle, en utilisant l'humour et la bonne communication pour toujours attirer le public et le rendre à l'aise et détendu ;
- s'assurer que l'information transmise à travers les acteurs et les interventions du public ne soit pas diffamatoire, injurieuse ou négative par rapport à la bonne cohabitation ;
- gérer les débats entre le public pour chercher les propositions constructives ; et
- tirer des conclusions d'une façon résumée et accessible au public.

## Les défis du conducteur

RISQUES	QUE FAIRE ?
Laisser une personne dominer le spectacle.	Le théâtre participatif cherche à inclure le plus grand nombre de voix de la communauté. Si une personne domine les discussions, le conducteur doit trouver un moyen de demander à d'autres de contribuer. Si rien d'autre ne réussit, le conducteur peut expliquer le protocole (participation collective) à la personne qui domine ainsi qu'au reste des spectateurs. Si les autres ont de la peine à contribuer, le conducteur peut poser directement des questions et demander aux gens de répondre.
Laisser passer des rumeurs, des informations fausses ou des commentaires injurieux.	Même si vous n'êtes pas originaire de la région, vous pouvez deviner, de par le ton de l'intervenant et la réaction du public si une information est fausse ou diffamatoire. Le conducteur doit bien gérer la situation et ne pas permettre aux spectateurs d'utiliser la représentation pour propager des rumeurs ou de fausses informations.
Laisser dériver la thématique	Le conducteur doit être très clair sur le thème de la représentation depuis le début et ne pas permettre aux acteurs d'en dévier. Il ou elle doit aussi s'assurer que les spectateurs qui interviennent ont bien compris le thème et proposent des solutions qui y sont liées. Si ce n'est pas le cas, le conducteur a le choix entre réexpliquer la scène ou remercier la personne et demander d'autres contributions. La deuxième solution ne doit être choisie que s'il semble qu'il n'y a pas de sens à réexpliquer la pièce, que l'intervenant soit le seul à ne pas comprendre de quoi il s'agit, sinon vous risquer de perdre votre public.
Permettre que des personnes (comédiens ou membres de l'audience) soient humiliés.	Le conducteur doit suivre les réactions du public pendant le déroulement de la pièce et les différentes interventions du public. Si le public devient très émotif et qu'il y a un risque de dérapage ou d'humiliation pour quiconque, le conducteur doit trouver le moyen de calmer le jeu. Si une personne qui est intervenue est sifflée ou humiliée, le conducteur doit prendre sa défense et le/la remercier de son courage.
Une audience dissipée et bruyante.	Le conducteur doit tenter de calmer les spectateurs et leur rappeler que cette pièce est pour eux et qu'ils ont un rôle à jouer. Si le conducteur n'y arrive pas tout seul, le reste de la troupe doit l'aider.



### LA COMMUNICATION :

C'est l'un des facteurs les plus profonds chez l'être humain, c'est d'être compris et accepté par les autres. Comprendre l'autre est une forme convaincante de respect et de responsabilisation. Dans ce théâtre, la communication a une place très importante entre les acteurs et le public.

Notre interaction doit s'inspirer d'un intérêt profond et sans préjugés. La clé, c'est de bien saisir les motivations cachées aux propos ou aux actes et ce, afin d'avoir une meilleure compréhension des besoins les plus profonds de votre interlocuteur. Dès que les gens ont l'impression que vous cherchez sincèrement à comprendre, ils commencent à traiter les problèmes et les autres de manière plus constructive.

### L'ECOUTE ACTIVE :

L'écoute active est un outil de communication utilisé par le médiateur afin d'aider les parties à communiquer clairement leur message et à s'assurer qu'ils ont été entendus.

- Montrer à son interlocuteur que son message a été entendu.
- Aider celui qui écoute à clarifier le contenu factuel et émotionnel du message.
- Aider celui qui parle à s'exprimer et l'encourager à expliquer plus en détails son analyse de la situation et ses sentiments.
- Encourager l'expression des sentiments et montrer qu'ils sont acceptés et utiles à la compréhension.
- Créer un cadre dans lequel l'interlocuteur se sent libre de s'exprimer.

### LA PERTINENCE :

- S'assurer que le théâtre est basé sur les réalités vécues par le public, y compris leurs problèmes courants, leur histoire, les personnages qu'ils aiment et leur environnement physique.
- Créer des personnages réalistes ayant une vie en dehors des « messages » que vous essayez de faire passer (par exemple, une femme qui joue un rôle dans la recherche de la paix peut être aussi mariée à un mari qui la maltraite).
- Créer des circonstances qui correspondent à la réalité du public bien qu'il se démarque de cette réalité en cherchant à trouver différentes options pour créer une solution au problème présenté.
- Intégrer les contextes variés dans les lignes de l'intrigue (ex. urbain et rural) afin d'attirer des groupes d'écoute divers et leur permettre de s'identifier avec le spectacle en question.

### **STYLE ATTRACTIF :**

- Inclure des soubresauts inattendus dans l'intrigue ;
- être créatif et original, et user du suspens pour retenir l'attention du public ;
- développer des personnages et des lignes d'intrigue qui attirent le public de manière émotionnelle ;
- utiliser la musique populaire contemporaine et enracinée dans le contexte (comme la musique d'introduction et de transition) pour attirer l'attention des auditeurs, et donner aux séries globales une ambiance que les auditeurs pourront s'approprier.

**Un bon comédien du théâtre participatif est :**

- capable de vite s'imprégner du contexte dans lequel il opère, afin d'éviter de présenter les fausses réalités sur scène ;
- capable de bien interpréter un rôle donné, en dépit des réactions du public ;
- attentif pendant toute la séance, concentrée sur ce qui se fait sur scène ;
- flexible et capable d'improviser des changements dans l'intrigue à partir des suggestions venant du public ;
- capable de jouer avec un membre du public, en le mettant à l'aise mais en gardant le personnage ; et
- respectueux, tolérant avec un sens du dialogue.

Avec le théâtre participatif, on pourra avoir un metteur en scène qui dirige la mise en commun, l'identification des intrigues et rôles, et le déroulement du scénario par scène. Néanmoins, il est important de reconnaître que même dans la création, cette technique est assez participative et donc un metteur en scène n'est pas forcément le dirigeant comme dans le théâtre classique.

# 6

## IDENTIFICATION DU PUBLIC



Il est de fois nécessaire de cibler une partie de la population au lieu de juste jouer pour le grand public. Pour identifier le public cible, vous devrez examiner les questions suivantes :

- Qui doit être visé et invité à participer, pourquoi et quand ?
- Faut-il inviter tout le monde ou choisir de manière sélective ?
- Le nombre de spectateurs doit-il être limité ? De quelle taille doit être le public ?





Malgré tous ses bénéfices, le théâtre participatif comporte également certains risques impliquant autant les acteurs que le public. Il est de votre devoir de considérer ces risques et de vous préparer à les éviter ou à les gérer lorsque vous mettez sur pied un tel spectacle.

Dans vos efforts de décrire des situations qui reflètent les expériences de votre public, souvenez-vous qu'il est possible d'être trop réaliste. Si par exemple, vous représentez des milices locales en train de piller la région, il est possible que certains membres du public soient eux-mêmes liés à ces milices. Cela pourrait mettre en danger la sécurité non seulement de votre troupe mais des membres du public qui ont le courage de s'exprimer ou d'intervenir dans la pièce.

Faites la part des choses entre le besoin d'être réaliste et le but de la transformation des conflits. Est-ce que votre réalisme va à l'encontre de vos efforts de dialogue et de recherche des terrains d'entente avec le public ? Lorsque le conflit est loin d'être résolu, il faut parfois mieux utiliser des symboles pour se référer à certains sujets trop délicats.

La même prudence est de mise pour le recueil de données. Vos interlocuteurs pourraient s'impliquer dans la conversation au point où ils vous donnent toute une série de noms et d'exemples précis d'abus ou d'attaques. Cette information vous sera précieuse mais assurez-vous bien que personne d'autre ne soit à même d'écouter la conversation. Votre interlocuteur pourrait se mettre lui-même en danger et vous devez l'aider à se protéger si nécessaire en redirigeant l'entretien sur des questions plus générales.

Les interventions en cours de spectacle peuvent aussi provoquer une critique directe et publique des autorités. Dans ce cas, le rôle du conducteur est de calmer le jeu et de faciliter le dialogue de manière à ce que des accusations potentiellement dangereuses pour la troupe et le public soient évitées.

Tout travail artistique cherche à créer une réaction émotionnelle et à engager un dialogue. En temps de conflit, une représentation peut générer des émotions très vives. En tant que troupe engagée dans la transformation des conflits, vous avez la responsabilité de gérer ces réactions. Vous devez savoir comment réagir sur le moment mais aussi quel soutien à court et à long terme offrir à un membre du public très bouleversé.

Vous êtes non seulement responsables de la sécurité émotionnelle du public, mais aussi de sa sécurité physique. L'intervention sur scène de membres du public ajoute un facteur d'imprévisibilité dont il faut être conscient. Ils ne sont pas des acteurs professionnels et peuvent trop s'identifier à leur personnage et puisqu'il s'agit de situations de conflit, des émotions telle que la colère, la tristesse ou la frustration peuvent se manifester, parfois violemment. Soyez conscients de ce risque et prêts à intervenir si les choses dégénèrent pour ramener le public à la réalité et désamorcer la situation.



### Comment le théâtre peut-il contribuer à la paix ?

- En donnant la parole aux « sans voix et aux marginalisés ».
- En présentant des solutions qui ont donné des résultats positifs dans un autre contexte.
- En proposant des attitudes et des comportements qui peuvent paraître difficiles à imaginer pour les communautés polarisées et déchirées par la guerre, mais qui peuvent néanmoins être adoptées.
- En présentant des modèles qui répondent parfaitement aux défis et difficultés qu'on éprouve dans un contexte donné et offrent une « voie de sortie ».
- En traitant des questions et des sujets sensibles, tels que la justice et la réconciliation, difficile à aborder pour des communautés en crise.
- En promouvant le dialogue et les concessions entre les protagonistes de la pièce comme idéal à suivre qui peut devenir catalyseur de changement.
- En encourageant les artistes vivant dans une zone de conflit à s'engager plus vigoureusement dans la recherche de la paix.

# ANNEXES

## EXERCICES DE THEATRE POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES COMEDIENS :

### Exercices physiques :

- 8-1 SHAKE OUT / REMU MÉNINGE : Comptage de huit 8 jusqu'à 1 accompagné de mouvements des jambes et des bras. On commence par le bras gauche, on compte jusqu'à 8 et puis le bras droit, la jambe gauche, la jambe droite jusqu'à ce qu'on arrive à 1.
- COLOMBIA HYPNOSIS / HYPNOSE COLOMBIENNE : Deux comédiens sont face à face. L'un a la main tendue vers le visage de l'autre, lui au regard fixé dans la pomme de main et suit le mouvement de la main.
- NOM / MOUVEMENT : Le premier comédien donne son nom et l'accompagne par un mouvement et tous les comédiens répètent son nom et son mouvement. Chaque comédien fait cela à tour de rôle.
- SON / MOUVEMENT : Deux comédiens sont de face, l'un émet un son et l'autre crée le mouvement qu'il associe à ce son. Chacun fait cela à tour de rôle en variant les sons et les mouvements.
- THE BIG WIND BLOWS / LE GRAND VENT : Les comédiens sont en cercle. Il y a un d'eux au milieu du cercle qui donne des qualifications aux autres. L'exercice consiste à se lever lorsqu'on se retrouve dans une catégorie citée et de chercher à prendre une autre place. Celui qui manquera de place va rester dans le cercle pour faire la même chose.

*Ex : J'appelle tous ceux qui dansent la nuit.*

*J'appelle tous les orphelins de père.*

- ARBRE / ELEPHANT / PIROGUE : Les comédiens en cercle et un autre est au milieu de ce cercle. Il va pointer une personne pour qu'il représente une image, soit d'un arbre, d'un éléphant ou d'une pirogue. C'est-à-dire que, quand on choisit une personne qui doit représenter une image, ceux qui sont à ses côtés complètent cette image.

*Ex : Je cherche l'arbre : il y a l'arbre et les deux à ses côtés font des mouvements qui donnent l'image de monter sur un arbre.*

*Ex. Je cherche l'éléphant : le deux à ses côtés font les oreilles de l'éléphant.*

### Exercices d'improvisation :

- **JEUX DE BALLON ET PASSE DE MOTS** : Un comédien prononce un mot et jette la balle à quelqu'un. La personne qui attrape la balle prononce son mot et jette la balle à une autre personne. Ainsi de suite. Ce jeu peut aller jusqu'à ajouter un deuxième ballon.
- **3 STORY MOMENT** : Dans cette technique, on écoute l'histoire et on choisit les trois moments forts de l'histoire. Ensuite on les représente par des expressions corporelles.
- **STORY LINE: MOUVEMENT / TEXT / SOUND** : C'est la technique de l'écoute. Elle consiste à bien écouter l'histoire racontée par quelqu'un d'autre pour mieux l'interpréter.  
Trois comédiens écoutent l'histoire racontée par un quatrième, après chaque comédien exprime l'émotion de cette histoire par un mouvement, un son et par une phrase.

### Exercices mentaux :

- **LECTURE D'EMOTIONS** : Dans cette technique, on essaie de lire la pensée de l'autre. Comment ça se passe ? Les comédiens sont face à face, le regard bien fixé dans les yeux de l'autre.
- **TRANSMISSION D'EMOTIONS** : Dans cet exercice, les comédiens sont face à face, les regards qui se fixent dans les yeux. Chacun dans sa tête pense à une situation ou un évènement qui lui est déjà arrivé, de tristesse, de colère ... Et la première avance vers la personne qui est en face de lui avec une émotion sur son visage. Il essaie de transmettre cela à l'autre.

Tableau comparatif entre l'approche terrain d'entente et le théâtre participatif.

APPROCHE TERRAINS D'ENTENTE (COMMON GROUND)	THEATRE PARTICIPATIF
<p><b>Acceptez que les conflits fassent partie de la vie :</b> Notre planète compte sept (7) millions d'habitants qui doivent trouver un moyen de partager ses ressources et de vivre ensemble en harmonie. Les conflits sont la conséquence naturelle de nos différences. Nous avons tous des croyances et des besoins différents et nous aurons toujours des conflits.</p>	<p><b>Le conflit est un ingrédient critique au théâtre :</b> Le théâtre permet d'illustrer nos difficultés et nos désaccords et de mettre en question nos réactions et leurs conséquences. Le théâtre participatif donne une chance à l'audience de dialoguer sur les conflits qui affectent leur communauté.</p>
<p><b>Voyez les conflits comme des opportunités :</b> Les conflits ne sont pas positifs ou négatifs en tant que tels. C'est la manière dont vous approchez la situation et les personnes impliquées qui va en déterminer les conséquences. Les conflits ne sont pas nécessairement violents et destructeurs, ils peuvent également représenter une occasion d'apprentissage et de meilleure communication.</p>	<p><b>Le théâtre participatif permet aux communautés d'imaginer différentes solutions possibles aux situations présentées par la pièce :</b> Chaque histoire peut avoir plusieurs fins possibles. Un auteur choisit normalement sa fin, qu'elle soit heureuse ou non. Le théâtre participatif fait une pause avant le dénouement final et invite l'audience à imaginer différents scénarios possibles. Cette opportunité leur permet d'explorer différentes avenues et comportements, qu'ils soient destructeurs ou constructifs.</p>
<p><b>Soyez conscients de vos réactions et respirez profondément avant d'agir :</b> Nous avons tous des réactions instinctives face aux situations de conflit ; nous avons envie de fuir, de nous justifier, de camper sur nos positions ou de nous venger. Notre première réaction va dépendre de la situation et de l'interlocuteur. Il est important de ne pas se laisser emporter par ses émotions et de réfléchir à la meilleure façon d'agir.</p>	<p><b>Le théâtre participatif donne l'occasion aux communautés de remettre en question certaines habitudes et comportements typiques et de mener une réflexion hors contexte :</b> Lorsque le public intervient pendant la représentation, on encourage les gens à explorer des solutions nouvelles, qu'ils n'auraient pas crues possibles ou acceptables autrement. La scène offre un espace neutre où les participants peuvent prendre des risques et tenter de nouveaux comportements qui leur permettraient de surmonter certains anciens mauvais réflexes ou cycles vicieux.</p>
<p><b>Choisissez votre approche :</b> Chaque conflit vous offre un choix. Certains ne valent pas la peine de réagir où sont conclus par une simple réponse négative. Lorsque vous souhaitez cependant résoudre le problème de manière constructive, une approche coopérative vous sera utile. Prenez conscience de votre choix entre une approche conflictuelle – où l'autre est considéré comme l'ennemi et la source du problème – et une approche coopérative – où vous travaillez en partenariat pour trouver une solution satisfaisante.</p>	<p><b>Les membres du public doivent réfléchir au problème présenté et formuler leurs propositions avant de monter sur scène.</b> Ils doivent dès lors faire un choix considéré sur la meilleure façon d'agir ce qui favorise une prise de conscience et un processus introspectif de résolution des problèmes.</p>

APPROCHE TERRAINS D'ENTENTE (COMMON GROUND)	THEATRE PARTICIPATIF
<p><b>Ecoutez et apprenez :</b> Nous désirons tous être écoutés et compris. Parfois, être réellement entendu est tout ce dont nous avons besoin. Si vous n'écoutez pas votre interlocuteur, il y a peu de chances qu'il vous écoute en retour. Posez des questions et contentez-vous d'écouter jusqu'à ce que vous soyez sûr de comprendre son point de vue. Renseignez-vous l'un sur l'autre ; les conflits sont souvent le fruit d'un manque d'information ou de croyances erronées.</p>	<p><b>Le théâtre participatif donne aux communautés, souvent sans-voix et marginalisées, l'occasion de dialoguer sur les questions de la construction de la paix, la formulation de leur futur et la résolution des conflits :</b> Les populations les plus affectées par les conflits sont aussi les plus vulnérables face à la pauvreté, l'isolement géographique, les maladies, la malnutrition, etc. Par conséquent, elles manquent souvent la capacité ou la volonté d'avoir accès aux médias tels que la télévision, la presse et le radio, et encore moins d'y contribuer activement. Le théâtre participatif offre à ces communautés l'occasion de se divertir, de réfléchir et de commencer un dialogue qui était probablement jusqu'alors inexistant.</p>
<p><b>Découvrez ce qui est vraiment important :</b> Nous avons tendance à nous disputer sur la base de nos positions – la façon dont nous voyons les choses. Nous parlons rarement de nos besoins et de nos intérêts – les raisons pour lesquelles nous prenons ces positions. Exprimez vos besoins en toute franchise et cherchez à découvrir les motivations profondes des autres. Souvent vous trouverez que vos besoins sont similaires et qu'une solution peut être trouvée sur la base de vos intérêts partagés.</p>	<p><b>Jouer avec la troupe peut aider la communauté à comprendre de manière profonde les intérêts qui sont à la source des conflits :</b> Les discours sur la résolution des conflits peuvent être très techniques et intellectuels, le théâtre participatif est tout le contraire. Il permet au public de représenter les différentes parties au conflit et de mieux comprendre, par l'action, la motivation et les émotions des uns et des autres.</p>
<p><b>Soyez respectueux :</b> Les conflits peuvent être très émotifs. Quoi qu'il arrive, efforcez-vous de toujours respecter la dignité de votre interlocuteur. Une solution ne peut être durable que si elle est basée sur une relation de confiance. Admettez votre part de responsabilité dans le conflit et évitez de culpabiliser votre interlocuteur ; vous ne réussiriez qu'à augmenter son hostilité.</p>	<p><b>Les acteurs formés en techniques de théâtre participatif peuvent jouer un rôle utile de médiateurs au sein d'une communauté :</b> Le théâtre participatif suit un code de conduite et des règles bien établies, et le processus est guidé par une troupe d'acteurs. Cette structure peut permettre à l'audience de traiter ouvertement et franchement de certains conflits jusqu'alors non-résolus.</p>
<p><b>Trouvez le terrain d'entente :</b> Trouver un terrain d'entente ne veut pas nécessairement dire se satisfaire du plus petit dénominateur commun ou d'un compromis. Il s'agit au contraire de trouver le plus haut dénominateur commun, de définir une vision commune avec son interlocuteur et de travailler en partenariat pour la réaliser.</p>	<p><b>Le théâtre participatif a pour but de trouver un terrain d'entente :</b> Il analyse et met en scène de manière rigoureuse comment les parties interagissent, se disputent et trouvent une solution. Son outil principal est le dialogue : le dialogue entre les personnages en conflits, entre les acteurs et l'audience et entre les membres du public. Le théâtre participatif encourage les parties à trouver un terrain d'entente par l'intermédiaire du dialogue.</p>

---

APPROCHE TERRAINS D'ENTENTE (COMMON GROUND)	THEATRE PARTICIPATIF
<p><b>Soyez créatifs :</b> Il y a toujours maintes façons de trouver une solution à un problème et de répondre à un besoin. Lorsqu'une relation est basée sur la confiance, une solution est possible. Réfléchissez à toutes les options possibles et assurez-vous que vous ne vous attaquez pas qu'aux symptômes mais aussi aux causes profondes du conflit afin qu'il ne ressurgisse quelques mois ou années plus tard.</p>	<p><b>Le théâtre participatif encourage la créativité des artistes, acteurs et membres du public en faveur de la paix.</b> Les artistes ne savent pas toujours comment utiliser leurs talents pour contribuer au changement social en temps de conflit. Le théâtre participatif donne une opportunité aux auteurs, acteurs, musiciens et autres, l'occasion de s'exprimer et de contribuer à la réconciliation de leur pays. Il encourage aussi le public à s'engager de manière créative dans le processus de transformation des conflits.</p>

L'Agence américaine pour le développement international, Afrique de l'Ouest (USAID/WA) aide le Niger, le Tchad et le Burkina Faso à réduire le risque d'instabilité et d'accroître la résilience à l'extrémisme violent à travers le projet « Paix à travers le développement II (USAID/PDev II) », une initiative quinquennale lancée en Novembre 2011. Partenaire d'exécution de l'USAID/WA, International Relief and Development (IRD) et ses partenaires internationaux Equal Access, Search for Common Ground et Salam Institute for Peace and Social Justice ainsi que ses partenaires locaux, appliquent une approche holistique pour accomplir quatre objectifs stratégiques. ►

**SO 1 ► Autonomisation des jeunes grâce aux moyens de subsistance élargis, professionnelles et des compétences entrepreneuriales** à travers la formation, l'éducation civique, le renforcement des capacités des associations de jeunes et la formation en leadership pour accroître la participation dans la prise de décision au niveau local par les jeunes ;

**SO 2 ► Augmentation des voix modérées** à travers la radio intégrée, les médias sociaux, l'éducation civique, les activités de résolution de conflits, la qualité améliorée des médias sociaux, une information crédible et le dialogue positif

**SO 3 ► Renforcement de la Capacité de la société civile** à travers la formation formelle et informelle, le renforcement des capacités de plaidoyer, les initiatives de responsabilisation menées par les citoyens et des campagnes ; et

**SO 4 ► Renforcement de la bonne gouvernance locale** à travers l'amélioration des capacités de la société civile, une plus grande participation des citoyens, la formation en administration publique, la transparence, le plaidoyer, et la sensibilisation du gouvernement.

